

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON FINANSIAL TERHADAP KOMITMEN KARYAWAN PADA PERUSAHAAN SWASTA DI JAWA TIMUR

Oleh :

Slamet Riyadi

Staf Pengajar Fakultas Ekonomi dan Pascasarjana
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

ABSTRACT

The study empirically of the research to examined the effect of : 1. Financial compensation toward commmitment, 2. Non_financial compensation toward commmitment, and 3. Financial compensation and Non_financial compensation toward commmitment.

The Population this research come from 86 employeee's privat company at East Java Regency, there are from services and trading sector, production sector, and construction sector. The respondent to analysis 71 employees or response rate 83%. The statistical data analysis used here is the Statistical Package for the Social Science (SPSS) Version 15.0.

The result indicated that out of the 3 (three) hypotheses proposed, All of them hypotheses can be significantly accepted. 1. The financial compensation was found to have a significant effect on commmitmen at $\alpha = 5\%$ and determination coefficient (R^2) = 85,6%, 2. Significantly the non financial compensation affected commmitment at $\alpha = 5\%$ and determination coefficient (R^2) = 94,1%, 3. And the finally the financial compensation and non financial compensation can be significant effect on commmitment at $\alpha = 5\%$ and determination coefficient (R^2) = 94,1%.

Keywords : *Financial Compensation, Non_Financial Compensation, and Commitment*

Pendahuluan

Issue hangat tentang kesejahteraan karyawan berpotensi tidak saja berpengaruh kepada produksi dan produktivitas perusahaan, tetapi bahkan dapat meruntuhkan eksistensi sebuah perusahaan. Bentuk aktual politisasi kesejahteraan karyawan tersebut terwujud diantaranya dalam bentuk unjuk rasa karyawan dengan alasan kesejahteraan, terutama berkaitan dengan upah dan kondisi karyawan yang kurang baik (Fanggida E, 1993). Berkembangnya aktualisasi demokratisasi di Indonesia sejak Mei 1998 dapat diperkirakan semakin membuka peluang untuk karyawan lebih berani dan terbuka secara demokratis menyampaikan berbagai aspirasinya. Beberapa gambaran kasus tuntutan karyawan perusahaan swasta yang muncul masih tetap dalam kerangka ketidakpuasan yang direfleksikan dalam bentuk kurangnya kesejahteraan karyawan dengan indikasi upah yang rendah.

Desentralisasi dan penerapannya dalam bentuk otonomi yang luas diperkirakan akan semakin memberikan peluang terbuka pada pengambilan keputusan secara bersama (tidak melulu pemerintah), tetapi dengan pembahasan bersama dari berbagai segmen yang terlibat sebagai stakeholders. Gambaran kondisi yang demikian sekaligus dapat memberikan peluang kepada perusahaan untuk lebih banyak mengembangkan proses demokrasi terutama dalam mengembangkan aspek-aspek kesejahteraan tenaga kerja dan produktivitas usaha dengan dukungan prestasi kerja dari karyawan.

Dalam terminologi manajemen sumber daya manusia, faktor kompensasi bersama-sama dengan faktor lain seperti lingkungan, kepuasan kerja dan komitmen merupakan isu-isu penting yang harus diperhatikan, sebagaimana dilaporkan oleh banyak penelitian (Rose, 1991, Dienhart and Gregorie, 1993, Oshagbemi, 2000 dan Yousef, 1998).

Banyak konsep pemberian kompensasi yang ditawarkan oleh beberapa ahli. Perkembangan terakhir yang menarik adalah konsep atau sistem pemberian kompensasi berdasarkan/berbasis kinerja (*performance based compensation system*).

Bagaimanapun, kompensasi tidak hanya sekedar uang. Garai (2000) menyatakan bahwa kompensasi yang berkembang pada saat ini lebih dari sekedar pemberian uang atau materi tetapi juga dapat berupa non materi dengan harapan dapat menumbuhkan motivasi karyawan untuk memberikan kontribusi maksimal kepada perusahaan.

Pertimbangan manajemen kompensasi lebih dititikberatkan pada aspek kebutuhan dan keinginan dari sumberdaya yang dimiliki oleh perusahaan. Manajemen harus dapat berpikir kreatif bagaimana memberikan kompensasi yang menarik (*attractiveness*) bagi karyawan tetapi tidak harus mahal dan masih dibawah kapasitas dan kemampuan perusahaan, sehingga dengan input yang lebih sedikit dapat diperoleh hasil yang maksimal. Perencanaan program kompensasi mutlak diperlukan oleh manajemen dalam rangka mengembangkan kompetensi berbasis sumberdaya manusia. Dalam banyak hal faktor kompensasi memang memberikan pengaruh kuat terhadap komitmen karyawan.

Menurut Mondy dan Noe (1993) kompensasi dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu kompensasi **finansial** dan **non finansial**. Kompensasi finansial terdiri dari gaji, upah, bonus dan komisi, serta semua imbalan finansial lainnya, sedangkan kompensasi non finansial (*nonfinancial compensation*) terdiri dari kepuasan yang diterima baik dari pekerjaan itu sendiri, seperti tanggung jawab, peluang akan pengakuan, peluang promosi, atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik dimana orang tersebut berada, seperti rekan kerja yang menyenangkan, kebijakan yang sehat, sharing pekerjaan, minggu kerja yang dipadatkan dan adanya waktu luang. Sementara itu teori ini juga didukung oleh McKenzie dan Lee (1998) yang menekankan bahwa insentif tidak harus hanya berupa uang.

Besar kecilnya kompensasi yang diterima oleh seorang karyawan akan memberikan dampak terhadap komitmen karyawan kepada perusahaannya atau organisasinya. Rashid dkk. (2003:709) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu kondisi psikologis yang menandai hubungan antara karyawan dengan organisasinya. Implikasinya adalah dengan bertahannya seorang karyawan menjadi anggota organisasi tersebut. Komitmen dapat diartikan sebagai kemauan aktor-aktor sosial untuk memberikan energi dan loyalitasnya pada sistem sosial sebagai pelengkap yang efektif bagi organisasi, terlepas dari hubungan yang benar-benar bernilai (Buchanan dalam Rashid dkk., 2003:713).

Menurut Gibson dkk. (1991:207), komitmen bagi suatu organisasi melibatkan tiga sikap, yaitu : (1) suatu perasaan identifikasi tujuan organisasi, (2) suatu perasaan terlibat dalam berbagai tugas organisasi, dan (3) perasaan

loyal pada organisasi. Beberapa bukti penelitian mengindikasikan bahwa tidak adanya komitmen akan mengurangi efektivitas organisasi.

Orang-orang yang memiliki komitmen kurang memiliki kecenderungan untuk keluar atau menerima pekerjaan lain, sehingga organisasi terhindar dari tingginya biaya *turn over*. Karyawan yang memiliki keterampilan dan komitmen yang tinggi menuntut pengawasan yang lebih sedikit. Pengawasan dan proses monitoring yang ketat membutuhkan biaya yang tidak sedikit. Seorang karyawan yang memiliki komitmen merasakan nilai dan pentingnya mengintegrasikan tujuan individu dan tujuan organisasi. Karyawan memikirkan tujuan pribadinya dan tujuan organisasinya secara masalah personal.

Kompensasi intrinsik penting untuk pengembangan komitmen organisasi. Organisasi dapat memenuhi kebutuhan karyawan dengan memberikan peluang untuk berprestasi dan dengan mengenali prestasi mereka, bila ada, memiliki dampak yang signifikan terhadap komitmen. Oleh karena itu, para manajer perlu mengembangkan sistem kompensasi intrinsik yang terfokus pada kepentingan pribadi atau harga diri, untuk mengintegrasikan tujuan individu dan tujuan organisasi serta untuk mendisain pekerjaan yang menantang.

Tinjauan Pustaka

Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Handoko (2001) menghasilkan kesimpulan bahwa pelaksanaan kebijakan UMR berhubungan dengan produktivitas individu maupun kolektif pekerja serta meningkatkan gairah kerja. Hal ini ditunjukkan dari sikap positif pekerja terhadap pemogokan apabila terjadi kebuntuan dalam menyelesaikan perselisihan perburuhan.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Hannay dan Northam (2000) diperoleh kesimpulan bahwa strategi yang digunakan oleh sebuah perusahaan dalam mempertahankan karyawannya adalah meliputi antara lain pengeluaran uang untuk menaikkan gaji, pemberian bonus dan pelaksanaan program-program pengembangan / peningkatan keterampilan / kemampuan. Penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa pekerjaan yang dispesialisasikan dalam rangka memenuhi keinginan pegawai untuk mandiri, memberikan tantangan dan berkembang, penyelidikan alternatif pasar tenaga kerja dengan cara merekrut pegawai yang lebih senior, memberikan gambaran pekerjaan secara

lebih realistis pada proses rekrutmen kepada para pelamar pekerjaan dan menyediakan program beasiswa akan menimbulkan kontribusi yang besar bagi peningkatan kinerja karyawan. Mengatasi krisis tenaga kerja tidak dapat diselesaikan hanya dengan kompensasi secara finansial, namun harus dimulai dengan rekrutmen yang efektif, jelas sasarannya dan memperhatikan kondisi lingkungan kerja secara berkesinambungan sehingga dapat memenuhi kepuasan ekstrinsik maupun intrinsik pegawai.

Dalam penelitian Heneman dan Gresham (1998), topik utama yang menjadi perhatian adalah bahwa sistem penghargaan yang diberikan oleh perusahaan sampai saat ini masih sangat kurang, baik dalam ragam jenis penghargaan maupun besaran yang diterima oleh setiap tingkat manajerial. Penghargaan seharusnya dilihat sebagai bagian integral dari proses manajemen kinerja. Telah terbukti bahwa sistem penghargaan berhubungan dengan efektivitas secara individu maupun organisasional. Salah satu proses penting dalam manajemen kinerja adalah penilaian atas prestasi kerja dan hubungannya terhadap penghargaan yang diberikan. Gaji berdasarkan kinerja, walaupun tidak selalu menghasilkan peningkatan kinerja merupakan suatu kebutuhan penting bagi sebagian besar organisasi. Konsep gaji berdasarkan kinerja mengharuskan organisasi untuk secara jelas menentukan kriteria kinerja efektif dan menentukan faktor kunci yang dapat menghasilkan kinerja efektif.

Hal ini terbukti dengan implementasi sistem kerja HPWS (*High Performance Workins System*), sebagaimana hasil penelitian yang dilakukan oleh Varma, A. (1999) yang memberikan kesimpulan bahwa dengan kerjasama yang baik antar komponen sistem organisasi ditunjang oleh pemberian kompensasi yang memadai akan menghasilkan kinerja operasional dan finansial yang optimal.

Tingkat turnover yang tinggi merupakan salah satu indikator rendahnya kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap turnover, sedangkan yang mempunyai pengaruh kuat dan langsung adalah komitmen karyawan terhadap organisasi. Demikian juga kepuasan gaji mempunyai pengaruh yang langsung terhadap turnover karyawan (Lum, L., dkk., 1998).

Bloom, M dan Michel, J.G (2002) menyatakan bahwa konteks organisasi, yang mempunyai lingkungan dan strategi yang berbeda-beda, menyebabkan terjadinya perbedaan besaran gaji yang diberikan. Perbedaan

besaran gaji tersebut juga berhubungan dengan masa kerja dan keinginan untuk berpindah pekerjaan.

Dalam penelitian Heneman dan Gresham (1998) topik utama adalah bahwa perhatian terhadap sistem penghargaan sampai saat ini masih sangat kurang. Penghargaan seharusnya dilihat sebagai bagian integral dari proses manajemen kinerja. Telah terbukti bahwa sistem penghargaan berhubungan dengan efektivitas secara individu maupun organisasional. Penilaian kinerja hanyalah merupakan salah satu komponen dari proses manajemen kinerja. Komponen penting lainnya adalah hubungan antara kebijaksanaan dan penghargaan kinerja.

Hannay, M. dan Northam, M. (1999) menyatakan bahwa salah satu bentuk kompensasi langsung adalah pemberian uang berupa gaji yang tinggi atau pemberian bonus. Loyalitas karyawan tidak hanya tergantung pada bentuk kompensasi langsung saja tetapi juga dipengaruhi oleh tingkat otonomi (kemandirian) karyawan untuk berkreasi dan adanya tantangan yang diberikan dalam mengembangkan perusahaan.

Pemberian insentif sebagai salah satu bentuk motivator untuk meningkatkan kinerja sebuah organisasi dapat berupa : (1) uang, (2) penghargaan/ pengakuan sosial (3) umpan balik kinerja (Stajkovic & Luthans, 1997, dalam Stajkovic & Luthans, 2001). Werther dan Davis (1996) menyatakan bahwa tujuan kemasyarakatan organisasi dan pekerja ditemukan melalui penggunaan kompensasi.

Gaji dengan komposisi yang transparan ditetapkan berdasarkan posisi, deskripsi jabatan, bobot tugas, luas dan sifat wewenang serta tanggung jawab (Indrawan, 1998). Salah satu faktor pendorong motivasi kerja adalah adanya prinsip keadilan gaji (Leete, L., 1999).

Kerangka Dasar Teori

Kompensasi

Kompensasi berhubungan erat dengan nilai tambah bagi sebuah sistem yang terbangun dalam suatu lingkungan organisasi. Sistem kompensasi yang baik akan berhasil dilaksanakan apabila dapat memenuhi rasa keadilan bagi para karyawan yang bekerja di bawah suatu sistem tersebut (Kempton, 1995). Tinjauan mengenai konsep kompensasi lebih dititikberatkan dari sudut

pandang konsep *Merit pay* dimana pemberian kompensasi akan membangkitkan motivasi bekerja.

Dalam proses manajemen kinerja, salah satu komponen pentingnya adalah hubungan antara perumusan kebijaksanaan dan penghargaan kinerja. Perubahan perilaku budaya organisasi (misalnya kerjasama dan inovasi) dan manajemen sumberdaya manusia (misalnya sistem kompensasi dan seleksi) ke arah yang lebih baik akan berdampak positif pada kinerja operasional dan finansial organisasi tersebut.

Gaji memang merupakan bentuk paling penting dari kompensasi, tetapi bukan satu-satunya. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pemenuhan kebutuhan fisik, mempengaruhi motivasi yang pada gilirannya mempengaruhi perilaku karyawan. Pemberian kompensasi yang tepat dalam arti memenuhi persyaratan adil dan layak merupakan salah satu fungsi departemen personalia yang sulit dilaksanakan. Kompensasi merupakan salah satu motivasi orang bekerja yang diterima sebagai imbalan prestasi yang diberikannya kepada perusahaan.

Weaver, W.T. (1996) menyatakan bahwa produktivitas dan kualitas output perusahaan tidak dapat dicapai dengan melaksanakan evaluasi terhadap prestasi kerja karyawan. Cara yang paling efektif untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas output perusahaan adalah dengan memberikan penghargaan/kompensasi berdasarkan prestasi individual.

Komitmen Karyawan

Komitmen karyawan adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut.

Beberapa penelitian menyatakan bahwa kepuasan kerja dan komitmen karyawan cenderung mempengaruhi satu sama lain dan umumnya orang-orang yang relatif puas dengan pekerjaannya akan lebih berkomitmen pada organisasi. Orang-orang yang berkomitmen terhadap organisasi lebih mungkin untuk mendapat kepuasan yang lebih besar.

Komitmen karyawan juga didefinisikan sebagai suatu keadaan di dalam mana seseorang karyawan memihak pada organisasi dan tujuan organisasi serta bersedia untuk menjaga keanggotaan dalam organisasi yang bersangkutan. Komitmen karyawan merupakan indikator untuk mengukur derajat dan sejauh mana seseorang karyawan memihak pada tujuan organisasi (Robins, 1996).

Komitmen karyawan mengacu pada tiga dimensi (Mayer dan Allen, 1990). Pertama, pekerja dengan komitmen afektif yang kuat (*strong affective commitment*) akan terus melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya karena ingin berbuat lebih banyak bagi organisasi. Kedua, pekerja yang terlibat dalam organisasi karena didasarkan pada *continuance commitment* (kesadaran akan biaya yang harus dikeluarkan jika ia keluar dari perusahaan) tetap bertahan dalam organisasi. Dan ketiga, pekerja dengan komitmen normatif yang tinggi (perasaan membela organisasi meskipun ada tekanan sosial) merasa perlu untuk tetap mempertahankan organisasi.

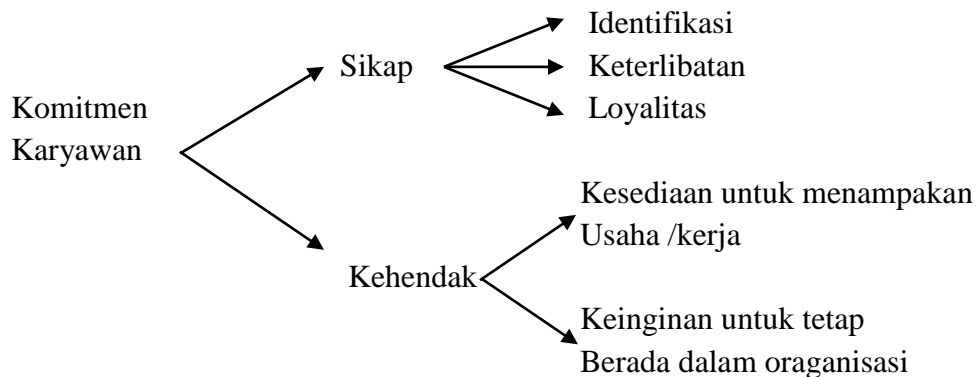
Komitmen karyawan yang ditunjukkan oleh karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor (Baron dan Greenberg, 1990) yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Aspek pekerjaan, besarnya tanggung jawab dan otoritas suatu pekerjaan, sifat pekerjaan yang menantang dan tidak repetitif, kesempatan promosi dan ada tidaknya ambiguitas dalam pelaksanaan tugas (Curry dkk).
- Adanya peluang di luar organisasi, semakin besar peluang untuk memperoleh pekerjaan di luar organisasi akan mengurangi komitmen karyawan seseorang (Curry dkk).
- Karakteristik personal seperti usia masa jabatan dan senioritas dan jenis kelamin (Bruning dan Sydner, 1983).
- Lingkungan kerja (*work setting*), supervisor, penilaian kinerja yang adil, tingkat kepedulian organisasi atas kesehatan dan kesejahteraan karyawan.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi dari individu merupakan indikator *employee turnover* lebih dari pada hanya sekedar indikator kepuasan kerja, (Mowday, Steer dan Porter, 1982). Komitmen karyawan merupakan prediktor yang lebih baik karena menunjukkan suatu tingkat respon yang lebih global jika dibandingkan dengan kepuasan kerja sebagai bagian kecil dalam organisasi (Mowday, Steer dan Porter, 1982).

Tingkat komitmen yang tinggi akan memiliki implikasi : 1) Penerimaan (*acceptance*) individu terhadap tujuan dan nilai dalam organisasi, 2) Kesiediaan untuk menjadi bagian dalam organisasi, dan 3) Perasaan yang kuat untuk tetap bertahan dalam organisasi.

Komitmen terhadap organisasi melibatkan tiga sikap (1) identifikasi dengan tujuan organisasi, (2) perasaan keterlibatan dalam tugas-tugas organisasi, dan (3) perasaan loyalitas terhadap organisasi (Gibson, 1996). Komitmen merupakan suatu bentuk identifikasi, loyalitas dan keterlibatan yang diekspresikan oleh karyawan terhadap organisasi atau unit. Karyawan yang komit memandang nilai dan kepentingan mengintegrasikan tujuan pribadi dan organisasi, dimana karyawan yang terampil memegang janji dan tidak memerlukan pengawasan yang ketat. Beberapa riset menunjukkan bahwa tidak adanya komitmen bisa mengurangi efektivitas organisasi. Sedangkan menurut Porter, Steers, Mowday dan Boulian (dalam Pangabean, 2002:135) komitmen adalah kuatnya pengenalan dan keterlibatan seseorang dalam suatu organisasi tertentu seperti terlihat dalam Gambar 1



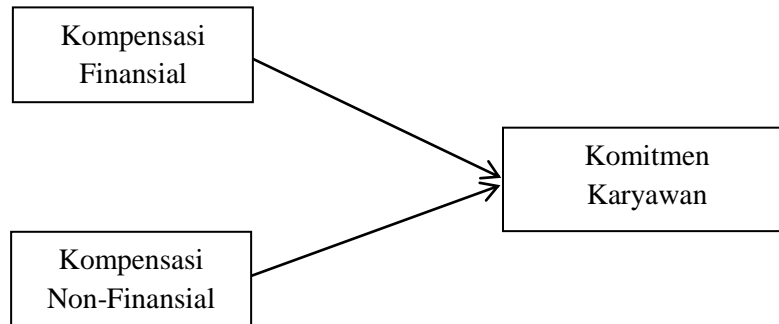
Gambar 1 Komitmen Karyawan

Sumber : Pangabean, (2002)

Kerangka Konseptual Dan Hipotesis Penelitian

Kerangka konseptual

Penelitian ini dimaksudkan untuk menganalisis dan mengkaji pengaruh variabel Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non-Finansial terhadap Komitmen Karyawan pada Perusahaan Swasta di Jawa Timur.



Gambar 2

Kerangka Konsep Penelitian

Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non-Finansial terhadap Komitmen Karyawan

Kompensasi berhubungan erat dengan nilai tambah bagi sebuah sistem yang terbangun dalam suatu lingkungan organisasi. Sistem kompensasi yang baik akan berhasil dilaksanakan apabila dapat memenuhi rasa keadilan bagi para karyawan yang bekerja di bawah suatu sistem tersebut (Kempton, 1995).

Menurut Mondy dan Noe (1993) kompensasi dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu kompensasi **finansial** dan **non finansial**. Kompensasi finansial terdiri dari gaji, upah, bonus dan komisi, serta semua imbalan finansial lainnya. Sedangkan kompensasi non finansial terdiri dari kepuasan yang diterima baik dari pekerjaan itu sendiri, seperti tanggung jawab, peluang akan pengakuan, peluang promosi, atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik dimana orang tersebut berada, seperti rekan kerja yang menyenangkan, kebijakan yang sehat, sharing pekerjaan, minggu kerja yang dipadatkan dan adanya waktu luang.

Besar kecilnya kompensasi yang diterima oleh seorang karyawan akan memberikan dampak terhadap komitmen karyawan kepada perusahaannya atau organisasinya. Rashid dkk. (2003:709) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu kondisi psikologis yang menandai hubungan antara karyawan dengan organisasinya. Implikasinya adalah dengan bertahannya seorang karyawan menjadi anggota organisasi tersebut. Komitmen dapat diartikan sebagai kemauan aktor-aktor sosial untuk memberikan energi dan loyalitasnya pada sistem sosial sebagai pelengkap yang efektif bagi organisasi, terlepas dari hubungan yang benar-benar bernilai (Buchanan dalam Rashid dkk., 2003:713).

Hipotesis

Berdasarkan penjelasan dalam alur pikir maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H₁ : Kompensasi Finansial berpengaruh terhadap Komitmen karyawan pada Perusahaan Swasta di Jawa Timur.

H₂ : Kompensasi Non-Finansial berpengaruh terhadap Komitmen karyawan pada Perusahaan Swasta di Jawa Timur.

H₃ : Kompensasi Finansial dan Non-Finansial berpengaruh terhadap Komitmen karyawan pada Perusahaan Swasta di Jawa Timur.

Model Analisis

Berdasarkan pemahaman pada rumusan masalah, tujuan penelitian dan hipotesis, maka model analisis yang diujikan dapat dilihat sebagai berikut :

1. Pengujian Hipotesis pertama

$$Y = \alpha + \beta X_1 + \epsilon$$

Y : Komitmen Karyawan

α : Konstanta

β : Koefisien Regresi

X_1 : Kompensasi Finansial
 ϵ : Error

2. Pengujian Hipotesis kedua

$$Y = \alpha + \beta X_2 + \epsilon$$

Y : Komitmen Karyawan
 α : Konstanta
 β : Koefisien Regresi
 X_2 : Kompensasi Non-Finansial
 ϵ : Error

3. Pengujian Hipotesis Ketiga

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Y : Komitmen Karyawan
 α : Konstanta
 β_1 : Koefisien Regresi
 β_2 : Koefisien Regresi
 X_1 : Kompensasi Finansial
 X_2 : Kompensasi Non-Finansial
 ϵ : Error

Metode Penelitian

Populasi Dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada Perusahaan Swasta yang berada di wilayah Jawa Timur. Populasi penelitian sejumlah 86 orang diperoleh dari beberapa sektor diantaranya:

1. Sektor jasa dan perdagangan sejumlah 28 orang dari karyawan.
2. Sektor Produksi sejumlah 26 orang dari karyawan.

3. Sektor Kontruksi sejumlah 32 orang dari karyawan.

Teknis pengambilan sampel yang dilakukan dalam penelitian ini dengan menggunakan *sampling Purposive*. Sugiyono (2005) mengemukakan bahwa *sampling purposive* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Pertimbangan ini diperlukan agar peneliti dapat memperoleh informasi yang dibutuhkan. Sampel yang dipakai sebagai responden adalah karyawan yang bekerja pada perusahaan swasta yang berasal dari beberapa sektor, besarnya sampling diatas berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh Rachmad, J. (1985) dengan rumus :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

dimana : n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Tingkat kesalahan yang ditoleransi

Dalam penelitian ini, jumlah populasi yang ada sejumlah 86 orang dan presisi yang diinginkan adalah 95 % atau dengan tingkat kesalahan sebesar 5 %, maka sample yang diambil adalah sebesar :

$$n = \frac{86}{1 + 86(0,05)^2} = 70,78 \text{ Orang, dibulatkan menjadi 71 orang.}$$

Berdasarkan perhitungan sample yang diambil, maka prosentase (%) dari sample terhadap populasi sebesar $71/86 = 83\%$, sehingga sample yang diambil dari masing-masing populasi disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 1

Penentuan Sampel

Sektor	Populasi	Sampel
1. Jasa dan perdagangan	28	23
2. Produksi	26	21
3. Kontruksi	32	27
JUMLAH	86	71

Prosedur Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara mengumpulkan kuesioner yang telah diberikan kepada karyawan perusahaan swasta di Jawa Timur. Kuesioner yang telah diisi dan dikembalikan oleh responden kemudian diseleksi untuk menentukan kuesioner yang bisa diolah lebih lanjut. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang ditentukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan kepada responden untuk dijawab (Sugiyanto, 2005).

Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini data yang digunakan adalah data *survey* yang berupa pendapat responden dengan cara memilih jawaban pada pertanyaan yang telah disediakan. Data yang dikumpulkan adalah data kuantitatif dengan menggunakan skala ordinal. Sumber data yang digunakan berasal dari data primer yang didapat secara langsung dari responden dengan menyebarkan kuesioner, kemudian responden mengisi kuesioner tersebut.

Teknik Analisis

Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan program *Statistical Package for the Social Science* 15.0 (SPSS 15.0). teknik analisis yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas dan uji hipotesis.

Validitas

Uji validitas yang dilakukan dengan analisa faktor untuk memastikan bahwa masing-masing pertanyaan akan terklasifikasi pada variabel-variabel yang telah ditentukan. Sebuah kuesioner dikatakan valid apabila jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, tinggi rendahnya validitas kuesioner menunjukkan sejauhmana data yang terkumpul dari gambaran tentang variabel yang dimaksud.

Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indicator dari variabel. Suatu kuesioner dapat dinyatakan *realiabel* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konstan dari waktu ke waktu. Untuk mengetahui tingkat reliabilitas instrument pengukuran (kuesioner) dalam penelitian ini menggunakan *cronbach alpha coefficient*. Realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih dari 0.60 (Nunnaly, 1978).

Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan dengan melakukan pengujian untuk masing-masing hipotesis dengan analisis :

- a. Analisis regresi sederhana (*single regresion*) untuk menguji hipotesis satu dan hipotes kedua.
- b. Analisis regresi berganda (*Multiple regresion*) untuk menguji hipotesis ketiga.

Analisis Hasil Penelitian

Gambaran Obyek Penelitian

Obyek penelitian dalam penelitian ini adalah para karyawan yang bekerja pada Perusahaan swasta di Jawa Timur. Perusahaan swasta yang ada di Jawa Timur dapat dikelompokkan ke dalam 3 (tiga) sektor yang terdiri dari:

1. Sektor Jasa dan perdagangan, yaitu untuk sektor jasa adalah aktifitas utama dalam usahanya menitik beratkan kepada pelayanan/pemberian jasa, sedangkan sektor perdagangan adalah sektor usaha yang aktifitas utamanya terletak pada penyerahan/penjualan barang, dimana barang yang diserahkan perolehannya dengan cara membeli kepada pihak lain. Pada sektor ini jumlah karyawan yang ada sejumlah 28 Karyawan.
2. Sektor Produksi, yaitu pada sektor ini aktifitas utama usahanya adalah memproses atau mengolah suatu barang dari bahan baku hingga menjadi barang jadi, dengan kata lain perolehan barang yang dijual berasal dari produksi atau diolah sendiri. Pada sektor ini jumlah karyawan yang ada sejumlah 26 karyawan.
3. Sektor Konstruksi, yaitu pada sektor ini aktifitas utamanya terletak pada rancang bangun atau usaha yang bergerak dalam bidang konstruksi. Pada sektor ini jumlah karyawan yang ada sejumlah 32 karyawan.

Dari ketiga sektor tersebut, jika jumlah karyawan dihitung secara keseluruhan berjumlah 86 orang, jumlah ini merupakan populasi dalam penelitian ini. Besarnya responden sekaligus sebagai sampel yang diambil dalam penelitian ini menggunakan rumus yang dikemukakan oleh Rachmad J.,(1985) yaitu sebesar 71 Karyawan atau sebesar 83%. Dengan besarnya jumlah sampel tersebut diharapkan responden yang dipilih dapat mewakili jumlah karyawan secara keseluruhan (populasi).

Deskripsi Data Variabel Penelitian

Pada masing-masing variabel terdapat item pertanyaan yang memiliki 5 skala/score, yang mana masing-masing score memiliki makna sebagai berikut : 1 = Sangat Tidak Setuju, 2 = Tidak Setuju, 3 = Netral, 4 = Setuju, dan 5 = Sangat Setuju. Hal ini berarti score rendah (1) menunjukkan nilai variabel rendah, sedangkan score tinggi (5) menunjukkan nilai variabel tinggi.

Analisis Model dan Pembuktian Hipotesis

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan metode *Correlations Coefficients Pearson*. Yaitu pengujian yang dilakukan dengan cara melakukan korelasi terhadap masing-masing skor variabel yang digunakan dengan jumlah skor seluruh variabel. Hasil pengujian validitas dengan metode *Correlations Coefficients Pearson* menggunakan alat Bantu program SPSS Release 15. Disajikan pada tabel 2 berikut :

Tabel 2

Uji Validitas metode *Correlations Coefficients Pearson*

Butir-butir Variabel (Item) terhadap Variabel

Variabel	Item	Nilai <i>Pearson Correlation</i>	Signifikansi	Keterangan
Kompensasi Finansial (X1)	X11	0,644	0,000	Valid
	X12	0,775	0,000	Valid
	X13	0,894	0,000	Valid
	X14	0,669	0,000	Valid
	X15	0,844	0,000	Valid
	X16	0,804	0,000	Valid
Kompensasi Non_Finansial (X2)	X21	0,644	0,000	Valid
	X22	0,931	0,000	Valid
	X23	0,927	0,000	Valid
	X24	0,821	0,000	Valid
	X25	0,842	0,000	Valid
	X26	0,868	0,000	Valid
	X27	0,909	0,000	Valid
	X28	0,914	0,000	Valid
Komitmen Karyawan (Y)	Y11	0,418	0,000	Valid
	Y12	0,730	0,000	Valid
	Y13	0,754	0,000	Valid
	Y14	0,897	0,000	Valid
	Y15	0,693	0,000	Valid

	Y16	0,886	0,000	Valid
	Y17	0,887	0,000	Valid
	Y18	0,734	0,000	Valid
	Y19	0,867	0,000	Valid
	Y110	0,864	0,000	Valid
	Y111	0,632	0,000	Valid

Sumber : Hasil Statistik pada lampiran Uji Validitas

Berdasarkan hasil pengolahan data yang ada pada tabel 2, dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel memiliki hubungan yang signifikan, hal ini dapat dilihat dalam kolom signifikansi yang menunjukkan angka/nilai dibawah 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel dan indikator (item) yang digunakan dalam penelitian ini adalah *valid* sebagai alat pengukur instrumen penelitian.

Guna memperkuat pengujian validitas, maka dilakukan pengujian lebih lanjut dalam bentuk analisis faktor yang terdiri dari :

1. Uji *Determinant of Correlation Matrix*

Tabel 3

Nilai *Determinant of Correlation Matrix*

Variabel	Nilai Determinant
Kompensasi Finansial (X1)	0,057
Kompensasi Non_Finansial (X2)	0,000
Komitmen Karyawan (Y)	0,000

Sumber : Hasil Statistik pada lampiran *Factor Analysis Correlation Matrix*

Ketentuan dari uji matriks korelasi adalah apabila nilai determinant mendekati 0, maka dapat disimpulkan bahwa antar faktor saling terkait. Hasil perhitungan yang tersaji pada tabel 3 menunjukkan bahwa nilai dari *Determinant of Correlation Matrix* dari masing-masing variabel mendekati 0, sehingga dapat disimpulkan bahwa korelasi antar faktor saling terkait,

dan model analisis faktor yang dihasilkan layak digunakan, dan dilanjutkan ke analisis berikutnya.

2. Uji *Kaiser–Meyer–Olkin Measure of Sampling Adequacy*

Uji ini terdiri dari :

a. Uji *Kaiser–Meyer–Olkin* (KMO)

Tabel 4

Nilai Uji *Kaiser–Meyer–Olkin* (KMO)

Variabel	Nilai KMO
Kompensasi Finansial (X1)	0,881
Kompensasi Non_Finansial (X2)	0,910
Komitmen Karyawan (Y)	0,871

Sumber : Hasil Statistik pada lampiran KMO and Bartlett's Test

Uji *Kaiser–Meyer–Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO) untuk mengetahui kecukupan sampel dari penelitian. Apabila nilai KMO > 0,5 berarti terdapat hubungan yang tinggi antar variabel, begitu pula sebaliknya jika nilai KMO < 0,5 hal ini berarti bahwa hubungan antar variabel tidak dapat dijelaskan dan uji analisis faktor tidak memenuhi kelayakan.

Berdasarkan hasil analisis yang ada pada tabel 4, maka dapat disimpulkan bahwa besarnya nilai KMO untuk masing-masing variabel telah memenuhi syarat dalam hal kecukupan sampel.

b. Uji *Measure of Sampling Adequacy* (MSA)

Tabel 5
Nilai Uji *Kaiser–Meyer–Olkin* (KMO)

Variabel Kompensasi Finansial		Nilai MSA
Simbul	Item	
X11	Besarnya gaji sesuai dengan diharapkan	0,937
X12	Besarnya Gaji memenuhi kebutuhan harian	0,898
X13	Gaji diterima lebih besar dari persh lain	0,823
X14	Pemberian insentif secara periodik	0,938
X15	THR yang diberikan sesuai aturan Pemerintah	0,886
X16	Besarnya insentif bergantung prestasi kerja	0,881
Variabel Kompensasi Non_Finansial		Nilai MSA
Simbul	Item	
X21	Karyawan diikutkan asuransi tenaga kerja	0,822
X22	Asuransi tenaga kerja memotivasi karyawan	0,899
X23	Persh menjamin kesehatan karyawan dan kel.	0,894
X24	Piagam diberikan kepada kary berprestasi	0,932
X25	Persh melakukan <i>family gathering</i>	0,906
X26	Penghargaan kary yang berperilaku positif	0,955
X27	Persh memberikan pake Liburan karyawan	0,895
X28	Tunjangan kary meningkatkan kesejahteraan	0,949
Variabel Komitmen Karyawan		Nilai MSA
Simbul	Pertanyaan	
Y11	Bisa meningkatkan karir dalam perusahaan	0,567
Y12	Ikut lebih memiliki perusahaan	0,924

Y13	Memiliki rasa keterikatan dengan perusahaan	0,852
Y14	Menjadi bagian dari keluarga perusahaan	0,912
Y15	Berkewajiban pada perusahaan	0,880
Y16	Bermanfaat bagi perusahaan	0,935
Y17	Merasa bersalah jika melakukan kesalahan	0,850
Y18	Berhutang budi pada perusahaan	0,898
Y19	Tetap tinggal dalam perusahaan	0,960
Y110	Berusahan bertahan tinggal di perusahaan	0,811
Y111	Bersedia berkorban untuk perusahaan	0,760

Sumber : Hasil Statistik pada lampiran Anti-image Correlation dengan simbol a

Pengujian persyaratan dengan uji MSA terhadap faktor pada tabel 5 menunjukkan bahwa nilai MSA semuanya berada diatas nilai 0,4. Berdasarkan nilai ini, maka dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel dapat dianalisis lebih lanjut karena memiliki nilai diatas 0,40 (Chia, 1995).

3. *Barlett's Test of Sphericity* (BTS)

Tabel 6

Nilai *Barlett's Test of Sphericity*

Variabel	Nilai BTS
Kompensasi Finansial (X1) Sig.	192,336 0,000
Kompensasi Non_Finansial (X2) Sig.	561,435 0,000
Komitmen Karyawan (Y) Sig.	588,119 0,000

Sumber : Hasil Statistik pada lampiran KMO and Bartlett's Test

Berdasarkan hasil analisis data yang disajikan pada tabel 6, dapat ditunjukkan bahwa nilai *Barlett's Test of Sphericity* semua memiliki tingkat signifikansi dibawah 0,05 ($\alpha < 0,05$). Berdasarkan data tersebut, maka data yang ada dapat dilanjutkan atau dianalisis lebih lanjut karena nilai *Barlett's Test of Sphericity* memenuhi persyaratan yang telah ditentukan.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil dari pengukuran item atau kuesioner relatif konsisten jika pertanyaan tersebut diulang dua kali atau lebih kepada responden. Untuk mengetahui tingkat reliabilitas instrumen pengukuran (kuesioner) dalam penelitian ini menggunakan *cronbach alpha coefficient*. Nunnally (1978) menyatakan reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih dari 0,60.

Tabel 7

Nilai Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach alpha coefficient</i>	Keterangan
Kompensasi Finansial (X1)	0,864	Reliabel
Kompensasi Non_Finansial (X2)	0,948	Reliabel
Komitmen Karyawan (Y)	0,927	Reliabel

Sumber : Hasil Statistik pada lampiran Reliability Statistics

Dari hasil uji reliabilitas pada tabel 7 yang diukur dengan *cronbach alpha coefficient* menunjukkan bahwa nilai dari masing-masing variabel berada diatas atau lebih tinggi dari 0,60. Dengan demikian seluruh kuesioner dari masing-masing variabel yang digunakan dianggap reliable dan layak digunakan untuk penelitian.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk menguji dari masing-masing hipotesis yang telah diajukan.

1. Uji Hipotesis 1

Pada uji hipotesis 1 ini ditujukan untuk menguji apakah ada pengaruh yang signifikan antara Kompensasi Finansial terhadap Komitmen Karyawan pada perusahaan swasta di Jawa Timur. Berikut ini disajikan data yang diperoleh dari hasil pengolahan responden :

1. Uji R^2 (Koefisien Determinasi)

Tabel 8

Nilai Uji R^2 (Koefisien determinasi)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,925	0,856	0,854	2,668	1,616

Sumber : Hasil Statistik pada lampiran Regression Hipotesis pertama, Model Summary

2. Uji F

Tabel 9

Nilai Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2925,379	1	2925,379	411,113	0,000
Residual	490,987	69	7,116		
Total	3416,366	70			

Sumber : Hasil Statistik pada lampiran Regression Hipotesis pertama, ANOVA

3. Uji t

Tabel 10
Nilai Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,514	2,084		2,166	0,034
Komp_Finan (X1)	1,657	0,082	0,925	20,276	0,000

Sumber : Hasil Statistik pada lampiran Regression Hipotesis pertama, Coefficients

2. Uji Hipotesis 2

Pada uji hipotesis 2 ini ditujukan untuk menguji apakah ada pengaruh yang signifikan antara Kompensasi Non_Finansial terhadap Komitmen Karyawan pada perusahaan swasta di Jawa Timur. Berikut ini disajikan data yang diperoleh dari hasil pengolahan responden :

1. Uji R^2 (Koefisien Determinasi)

Tabel 11

Nilai Uji R^2 (Koefisien determinasi)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,970	0,941	0,940	1,712	2,196

Sumber : Hasil Statistik pada lampiran Regression Hipotesis Kedua, Model Summary

2. Uji F

Tabel 12
Nilai Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3124,030	1	3124,030	1096,037	0,000
Residual	202,336	69	2,932		
Total	3416,366	70			

Sumber : Hasil Statistik pada lampiran Regression Hipotesis Kedua, ANOVA

3. Uji t

Tabel 13
Nilai Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std Error	Beta		
1 (Constant)	6,899	1,207		5,717	0,000
Komp Non_Finan (X2)	1,170	0,035	0,970	33,106	0,000

Sumber : Hasil Statistik pada lampiran Regression Hipotesis Kedua, Coefficients

3. Uji Hipotesis 3

Pada uji hipotesis 3 ini ditujukan untuk menguji apakah ada pengaruh yang signifikan antara Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non_Finansial terhadap Komitmen Karyawan pada perusahaan swasta di Jawa Timur. Berikut ini disajikan data yang diperoleh dari hasil pengolahan responden :

1. Uji R^2 (Koefisien Determinasi)

Tabel 14

Nilai Uji R^2 (Koefisien determinasi)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,970	0,941	0,939	1,722	2,216

Sumber : Hasil Statistik pada lampiran Regression Hipotesis Ketiga, Model Summary

2. Uji F

Tabel 15

Nilai Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3214,718	1	1607,359	542,035	0,000
Residual	201,648	68	2,965		
Total	3416,366	70			

Sumber : Hasil Statistik pada lampiran Regression Hipotesis Ketiga, ANOVA

3. Uji t

Tabel 16
Nilai Uji t

Model	Unstardardized Coefficients		Stardardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std Error	Beta		
1 (Constant)	7,209	1,373		5,251	0,000
Komp_Finan (X1)	0,189	0,184	0,050	0,482	0,032
Komp Non_Finan (X2)	1,228	0,124	1,017	9,878	0,000

Sumber : Hasil Statistik pada lampiran Regression Hipotesis Ketiga, Coefficients

Pembahasan Analisis Model dan Uji Hipotesis

Pembahasan analisis model dan uji hipotesis dijabarkan ke dalam dua bentuk pembahasan yaitu pembahasan analisis model dan pembahasan uji hipotesis.

Pembahasan Analisis Model

Berdasarkan pemaparan yang ada pada Analisis Model dan Pembuktian Hipotesis, dapat disampaikan bahwa masing-masing variabel yang terdiri dari variabel kompensasi finansial, variabel kompensasi non_finansial dan komitmen karyawan telah memenuhi kriteria untuk dianalisis lebih lanjut.

Hasil uji validitas terhadap masing-masing variabel menunjukkan bahwa masing-masing item pertanyaan (kuesioner) yang diberikan valid, hal ini ditunjukkan dengan nilai *Pearson Correlation* yang signifikan, analisis faktor yang terdiri dari nilai uji *Determinant of Correlation Matrix* yang mendekati nol, nilai uji *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO) diatas 0,50 dan nilai uji

Measure of Sampling Adequacy (MSA) diatas 0,40, serta nilai uji *Barleft's Test of Sphericity* yang memiliki signifikansi dibawah 0,05.

Hasil uji reliabilitas masing-masing variabel menunjukkan bahwa masing-masing item pertanyaan (kuesioner) yang ada pada masing-masing variabel reliable (ajek), hal ini ditunjukkan dengan besarnya nilai *cronbach's alpha* diatas 0,60. Lebih jelas disajikan pada tabel 17 berikut ini :

Tabel 17

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji	Jenis Uji	Hasil	Keterangan
Validitas	<i>Pearson Correlation</i>	Signifikan<0,05	Valid (Sahih)
	<i>Determinant of Correlation Matrix</i>	Mendekati 0	
	<i>Kaiser-Meyer-Olkin</i> (KMO)	Diatas 0,50	
	uji <i>Measure of Sampling Adequacy</i> (MSA)	Diatas 0,40	
	<i>Barleft's Test of Sphericity</i>	Signifikan<0,05	
Reliabilitas	<i>cronbach's alpha</i>	Diatas 0,60	Reliabel

Sumber : Hasil Statistik pada lampiran Regression Hipotesis Ketiga, *Coefficients*

Pembahasan Uji Hipotesis

Pembahasan uji hipotesis dilakukan dengan menjabarkan dari masing-masing uji hipotesis yang telah diajukan. Terdapat tiga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, masing-masing pengujian dibahas sebagai berikut :

Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Komitmen karyawan

Hipotesis 1 yang diajukan dalam penelitian ini adalah Kompensasi Finansial berpengaruh terhadap Komitmen karyawan pada Perusahaan Swasta di Jawa Timur. Hasil analisis yang telah ditampilkan pada penyajian uji hipotesis 1, dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa nilai R^2 sebesar 85,6%, hal ini berarti bahwa variabel kompensasi finansial mampu menjelaskan variabel komitmen karyawan sebesar 85,6%, sedangkan sisanya atau sebesar 14,4% dijelaskan oleh variabel lain.

2. Berdasarkan hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 411,113, dengan derajat signifikansi 0,000, hal ini berarti bahwa secara signifikan variabel kompensasi finansial berpengaruh terhadap komitmen karyawan.
3. Berdasarkan hasil uji t yang disajikan pada pembahasan uji hipotesis 1, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 4,514 + 1,657 X_1 + \varepsilon$$

Tingkat signifikansi yang diperoleh dari hasil analisis tersebut adalah signifikan pada tingkat 0,05 ($\alpha < 5\%$). Hal ini berarti bahwa kompensasi finansial secara signifikan berpengaruh terhadap komitmen karyawan. Hasil penelitian ini dapat diinterpretasikan bahwa jika variabel kompensasi finansial meningkat sebesar 1 (satu) satuan, maka variabel komitmen karyawan akan meningkat sebesar 6,171 satuan.

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan uji hipotesis 1, maka dapat disampaikan bahwa hipotesis1 diterima atau didukung, hal ini berarti bahwa Kompensasi Finansial berpengaruh terhadap Komitmen karyawan pada Perusahaan Swasta di Jawa Timur.

Pengaruh Kompensasi Non_Finansial terhadap Komitmen karyawan

Hipotesis 2 yang diajukan dalam penelitian ini adalah Kompensasi Non_Finansial berpengaruh terhadap Komitmen karyawan pada Perusahaan Swasta di Jawa Timur. Hasil analisis yang telah ditampilkan pada penyajian uji hipotesis 2, dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa nilai R^2 sebesar 94,1%, hal ini berarti bahwa variabel kompensasi non_finansial mampu menjelaskan variabel komitmen karyawan sebesar 94,1%, sedangkan sisanya atau sebesar 5,9% dijelaskan oleh variabel lain.
2. Berdasarkan hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 1.096,037, dengan derajat signifikansi 0,000, hal ini berarti bahwa

secara signifikan variabel kompensasi non_finansial berpengaruh terhadap komitmen karyawan.

3. Berdasarkan hasil uji t yang disajikan pada pembahasan uji hipotesis 2, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 6,899 + 1,170 X_2 + \varepsilon$$

Tingkat signifikansi yang diperoleh dari hasil analisis tersebut adalah signifikan pada tingkat 0,05 ($\alpha < 5\%$). Hal ini berarti bahwa kompensasi non_finansial secara signifikan berpengaruh terhadap komitmen karyawan. Hasil penelitian ini dapat diinterpretasikan bahwa jika variabel kompensasi non_finansial meningkat sebesar 1 (satu) satuan, maka variabel komitmen karyawan akan meningkat sebesar 8,069 satuan.

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan uji hipotesis 2, maka dapat disampaikan bahwa hipotesis2 diterima atau didukung, hal ini berarti bahwa Kompensasi Non_Finansial berpengaruh terhadap Komitmen karyawan pada Perusahaan Swasta di Jawa Timur.

Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non_Finansial terhadap Komitmen karyawan

Hipotesis 3 yang diajukan dalam penelitian ini adalah Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non_Finansial berpengaruh terhadap Komitmen karyawan pada Perusahaan Swasta di Jawa Timur. Hasil analisis yang telah ditampilkan pada penyajian uji hipotesis 3, dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa nilai R^2 sebesar 94,1%, hal ini berarti bahwa variabel kompensasi finansial dan kompensasi non_finansial mampu menjelaskan variabel komitmen karyawan sebesar 94,1%, sedangkan sisanya atau sebesar 5,9% dijelaskan oleh variabel lain.
2. Berdasarkan hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 542,035, dengan derajat signifikansi 0,000, hal ini berarti bahwa secara signifikan variabel kompensasi finansial dan kompensasi non_finansial berpengaruh terhadap komitmen karyawan.

3. Berdasarkan hasil uji t yang disajikan pada pembahasan uji hipotesis 3, maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 7,209 + 0,189 X_1 + 1,228 X_2 + \varepsilon$$

Tingkat signifikansi yang diperoleh dari hasil analisis tersebut adalah signifikan pada tingkat 0,05 ($\alpha < 5\%$). Hal ini berarti bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non_finansial secara signifikan berpengaruh terhadap komitmen karyawan.

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan uji hipotesis 3, maka dapat disampaikan bahwa hipotesis 3 diterima atau didukung, hal ini berarti bahwa Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non_Finansial berpengaruh terhadap Komitmen karyawan pada Perusahaan Swasta di Jawa Timur.

Kesimpulan

Hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Responden penelitian ini adalah 71 karyawan dari 86 karyawan swasta yang berasal dari sektor jasa dan perdagangan, sektor produksi, dan sektor konstruksi di Jawa Timur.
2. Kuesioner yang diberikan kepada responden telah dilakukan uji validitas dan reliabilitas, hasil uji menunjukkan bahwa kuesioner tersebut telah valid dan reliable sehingga dapat digunakan lebih lanjut untuk memperoleh data penelitian.
3. Secara signifikan kompensasi finansial berpengaruh terhadap komitmen karyawan pada perusahaan swasta di Jawa Timur, koefisien determinasi (R^2) sebesar 85,6%, hal ini berarti bahwa variabel kompensasi finansial mampu menjelaskan variabel komitmen karyawan sebesar 85,6%, sedangkan sisanya atau sebesar 14,4% dijelaskan oleh variabel lain. Hasil uji regresi sederhana diperoleh persamaan : $Y = 4,514 + 1,657 X_1 + \varepsilon$, dengan tingkat signifikansi 0,05 atau $\alpha = 5\%$.

4. Secara signifikan kompensasi non_finansial berpengaruh terhadap komitmen karyawan pada perusahaan swasta di Jawa Timur, koefisien determinasi (R^2) sebesar 94,1%, hal ini berarti bahwa variabel kompensasi finansial mampu menjelaskan variabel komitmen karyawan sebesar 94,1%, sedangkan sisanya atau sebesar 5,9% dijelaskan oleh variabel lain. Hasil uji regresi sederhana diperoleh persamaan : $Y = 6,899 + 1,170 X_2 + \epsilon$, dengan tingkat signifikansi 0,05 atau $\alpha = 5\%$.
5. Secara signifikan kompensasi finansial dan kompensasi non_finansial berpengaruh terhadap komitmen karyawan pada perusahaan swasta di Jawa Timur, koefisien determinasi (R^2) sebesar 94,1%, hal ini berarti bahwa variabel kompensasi finansial mampu menjelaskan variabel komitmen karyawan sebesar 94,1%, sedangkan sisanya atau sebesar 5,9% dijelaskan oleh variabel lain. Hasil uji regresi berganda diperoleh persamaan : $Y = 7,209 + 0,189 X_1 + 1,228 X_2 + \epsilon$, dengan tingkat signifikansi 0,05 atau $\alpha = 5\%$.
6. Dalam hal pemberian kompensasi, sebaiknya perusahaan senantiasa mempertimbangkan pemberian kompensasi tidak hanya dalam bentuk finansial, melainkan juga pemberian kompensasi non_finansial, karena secara signifikan kompensasi tersebut mempengaruhi komitmen karyawan. Tingginya komitmen karyawan akan memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan.
7. Peneliti selanjutnya dapat mempertimbangkan untuk memperluas variabel yang akan dipakai dalam penelitiannya, karena variabel kompensasi dan komitmen merupakan variabel yang dapat memberikan dampak lebih luas pada variabel-variabel yang lain. Misalnya variabel kinerja karyawan.
8. Para pengguna penelitian ini, sebaiknya berhati-hati dalam mengeneralisasi hasil penelitian ini, karena responden yang digunakan terbatas wilayah Pacitan, sehingga kemungkinan akan memberikan hasil penelitian yang berbeda jika responden yang digunakan berasal dari wilayah dan perusahaan yang berbeda pula.

Daftar Pustaka

- Armstrong, M and Murlis, Helen, 2000, *the Art of HRD, Reward Management*, New Delhi Crest Publishing House.
- Baron R.A dan Greedberg., 1990, *Behavior in Organization : Understanding in Industrial and Integrated Organizational Approach Psychology*, Michigan, Harcount Brace International.
- Chia Y.M., 1995, Decentralization, Management Accounting systema(MAS) Information Characteristic and Their Interaction Effect on Managerial Performance : A Singapore Study, *Journal of Business Finance and Accounting*, Sept : 811-830.
- Cowling, Alan & James, Philip, 1996, *Manajemen Personalia dan Hubungan Industrial* (Edisi Indonesia), Penerbit Andi.
- Fanggida E, A., 1993, *Memahami Masalah Kesejahteraan Sosial*, PT. Penebar Swadaya, Jakarta.
- Gibson, Ivancevich, Donnely, 1997, *Organisasi dan Manajemen* (Edisi Indonesia), Cetakan Keempat, Penerbit Erlangga.
- Gibson, James L., john M. Ivancevich dan James H. Donnelly, 1996, *Organization, Behaviour, Structure, Process*, Richard D. Irwin, USA.
- Handoko, V.R., 2001, *Pelaksanaan Kebijakan Upah Minimum regional Sebagai Salah Satu Strategi Pemberdayaan Pekerja di Perusahaan Rokok di Jawa Timur*, Disertasi, Universitas Padjadjaran, Bandung.
- Heneman, R.L., dan Maria T. Gresham, 1998, *Performance-based Pay plans, State of The art in Practice*, James W. Smither.
- Kaiser, H.F., dan J.Rice, 1974, Little Jiffy, Mark IV, *Educational and Psychological Measurement*, Vol 34, No.1 (Spring), III-II7.
- Kempton, John, 1995, *Human Resources Management and Devolopment*, Macmillan Press Ltd., London-Great Britain.

- Leete, L., 2000, Eage Equity and Employee Motivation in Nonprofit and For profit Organizations, *Journal of Economic Behaviour & Organization*, Elsevier Science B.V.
- Mayer, J.P dan Alien, N.J, (1990). *Commitment in the Work Place. Theory, Reseach and Application*. Thousand Oaks. Sage
- Mckenzie, R.B. dan Lee, D.R, 1998, Managing Through Incentives : Collaborative, Productive and Profitable Organization, *Oxford University Press*.
- Mondy, R. Wayne dan Noe, Robert M., 1993, *Human Resources Managament*, Allyn & Bacon.
- Mowday, R.T., Steers and Porter, 1982, *Reflection on the Study and Relevance of Organization Commitment*, Human Resources Management Review.
- Nunally, J.C, 1978, *Psychometric Theory*, New York : Mc-Grow-Hill.
- Pangabeian, Mutiara S., 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Rachmad, J., 1985, *Metode Penelitian Komunikasi*, ITB. Bandung.
- Rashid, M.A.A., Murali Sambavian dan Juliana Johari, 2003, The Influence of Corporate Culture and Organizational Commitment on Performamce, *Jornal of Management Development*, Vol. 22 No. 8, MCB, University Press.
- Robbins, Stephen. P, 1996, *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Edisi Bahasa Indonesia, Jilid 1, PT. Prenalindo, Jakarta.
- Sulaiman, Wahid., 2002, *Jalan pintas menguasai SPSS*, Andi, Yogyakarta.
- Varma A., dkk., 1999, High Performance Work system : Exciting Discovery or Passing Fad ?, *Human Resources Planning*, Vol. 22, Issues 1st.
- Werther, William B. dan Kieith Davis, 1996, *Human Resources and Personnel Management*. 3rd sdition, McGraw-hill Book Company, New York.
- Weaver, W.F. 1996, Linking Performance Reviews to Productivity and Quality, *Human resource Magazine*.